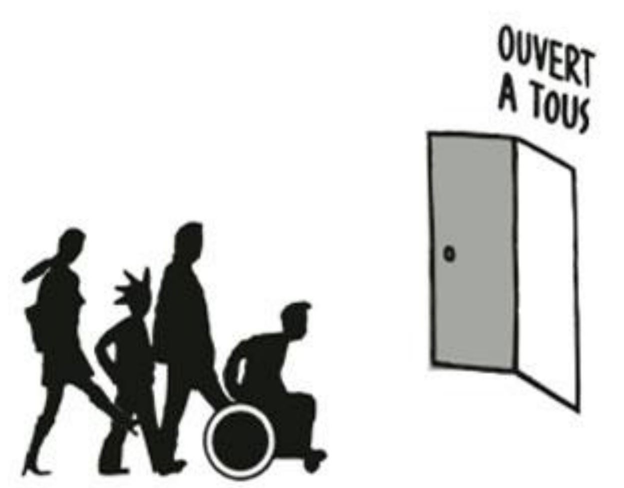


Présentation du 3e Baromètre de l'égalité de la HALDE et de l'OIT

Janvier 2010





En 2008, la HALDE et le bureau de l'OIT en France se sont engagés dans un partenariat inédit.

La réalisation d'un sondage d'opinion par la HALDE sur *« Les discriminations relatives au monde du travail »* avec la tenue d'un colloque intitulé « Normes & Dialogue social, les discriminations dans l'entreprise »[1]et une étude de l'OIT intitulée *« Non-discrimination et Egalité dans l'emploi et la profession, comment les principes de l'OIT sont-ils observés par les entreprises européennes ? »* sont à l'origine de ce baromètre de l'égalité.

La HALDE et l'OIT ont souhaité pérenniser par une convention de partenariat ce baromètre de l'égalité auprès des salariés du secteur privé et du secteur public pour recueillir leurs perceptions des discriminations et leurs avis sur les actions à mener en matière de promotion de l'égalité. Une deuxième enquête a ainsi été publiée en avril 2009.

Aujourd'hui, une troisième édition du Baromètre des discriminations au travail confirme l'intérêt du partenariat dans la durée entre un organisme de promotion de l'égalité (la HALDE) et le bureau en France de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Grâce à cette collaboration, inédite en Europe, l'évolution de la discrimination perçue dans le monde du travail peut désormais être établie sur trois ans. Cette étude livre également des informations utiles sur les moyens d'action à mobiliser pour lutter plus efficacement contre les discriminations et promouvoir l'égalité sur le lieu de travail.

En évaluant l'évolution du ressenti des hommes et des femmes en matière de discrimination au travail, ce baromètre offre par ailleurs un éclairage national complémentaire aux résultats de l'Eurobaromètre sur les discriminations réalisé par la Commission européenne dans trente pays européens (les vingt-sept états membres et les trois pays candidats).

En Europe, comme en France, l'emploi demeure le premier domaine de discriminations tel qu'exprimé par les réclamations reçues par les organismes dédiés. Il est donc prioritaire de disposer d'un aperçu actualisé des perceptions, des attitudes, des connaissances et de la prise de conscience en matière de discrimination et d'inégalités dans le monde du travail.

La HALDE et l'OIT, par la mobilisation de leurs correspondants (représentants de l'OIT en Europe et le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité - EQUINET), entendent promouvoir la diffusion d'un tel outil à l'échelle européenne.

[1] Rapport disponible sur le site : www.halde.fr

1. Les résultats de la troisième édition : des évolutions confirmées

Pour les femmes et les hommes du monde du travail, la prévention des discriminations reste un enjeu fort.

Réalisée du 2 au 10 décembre 2009 auprès d'un échantillon de salariés du secteur privé et d'agents des fonctions publiques, cette troisième édition du baromètre apporte des éléments nouveaux, confirme certaines tendances :

- **Une part de victimes et témoins de discrimination en augmentation constante depuis 3 ans.**

Du côté des victimes : les salariés du secteur privé sont plus nombreux à déclarer avoir subi une discrimination (36% contre 28% en 2009, 25% en 2008), tout comme les agents des fonctions publiques (**26%** contre 22% en 2009).

La **grossesse** et la **maternité**, item nouvellement introduit, **sont citées par 31% des salariées du privé et des agents des fonctions publiques comme motifs d'une discrimination vécue**.

Dans le secteur privé, l'origine (32%) reste cependant le premier motif cité, suivi de la grossesse (31%), de l'âge (30%), de l'apparence physique (28%), et du sexe (26%).
Dans les fonctions publiques, après la grossesse, les agents déclarent principalement avoir été victimes de discrimination à raison de leur âge (26%), de leurs convictions politiques ou syndicales et du sexe (22%).

Du côté des témoins : un nombre croissant des salariés du privé disent avoir été témoins d'une discrimination_(42% contre 38% en 2009 et 31% en 2008). Cela reste stable chez les agents des fonctions publiques (37%). **L'origine ethnique est citée comme le principal critère de discrimination observé** (38% des salariés du privé, 28% dans les fonctions publiques).

Viennent ensuite :
- *dans le secteur privé : la grossesse / maternité (33%), l'apparence physique et l'âge (30%) et le sexe (29%).*
- *dans les fonctions publiques : les convictions politiques ou syndicales (27%), la grossesse / maternité (26%), l'apparence physique (25%) et l'âge (23%).*

Les auteurs de discrimination les plus cités demeurent le **supérieur hiérarchique direct** (pour 49% dans le public et 42% dans le privé) **et la direction** (pour 40% dans le public et 46% dans le privé). Les collègues de travail sont cités par près de 30% des salariés et des agents de la FP, devant les clients, usagers et fournisseurs.

- **Face aux discriminations, certains recours sont mieux identifiés mais la résignation reste forte.**

La recherche de solutions en interne s'améliore, en particulier dans les fonctions publiques : dans le privé, 34% des salariés en ont parlé à la direction ou à l'encadrant direct (contre 33% en 2009). Ils sont 50% dans les fonctions publiques (contre 44% en 2009). 27% des salariés du privé ont alerté les représentants du personnel ou un syndicat contre 47% dans les fonctions publiques (40% en 2009). Les **recours externes, notamment contentieux, paraissent moins saisis ou connus**, et sont cités par près de 10% dans le privé comme dans la FP.

Néanmoins, **l'autocensure progresse par rapport à 2009** : face à une discrimination, 40% des salariés du privé n'ont rien dit (32% en 2009), ils sont 31% dans les fonctions publiques (27% en 2009).

Une nouvelle question a été introduite sur les raisons d'un tel silence, qui donnent à voir un fort sentiment de **résignation** de la part des victimes (« cela n'aurait rien changé » pour 66% dans le public et 55% dans le privé), de **crainte** (« par crainte de représailles de la part des auteurs ou par crainte d'aggraver la situation » pour 22% dans le public et 28% dans le privé) mais également le sentiment d'être celui d'être **démunis**, notamment chez les salariés du privé (« parce que vous ne saviez pas quoi faire » pour 13% du public et 28% dans le privé).

Le rôle d'appui des syndicats et représentants du personnel est confirmé. Le recours à ces instances est toujours considéré comme le niveau efficace d'intervention par 68% des salariés du privé et 80% des agents des fonctions publiques. Ils sont également cités en priorité lorsqu'il s'agit d'identifier les actions à mener en cas de discrimination : 52% des salariés du privé et 71% des agents des fonctions publiques pensent qu'il faut d'abord « en parler aux représentant du personnel ou à un syndicat », avant le contact avec la direction ou la DRH, la recherche d'un conseil externe ou le dépôt d'une plainte.

- **De nouvelles pistes pour promouvoir l'égalité**

Parmi les actions jugées les plus efficaces pour lutter contre les discriminations, deux nouvelles mesures ont été introduites et majoritairement citées par les salariés et les agents :

- le fait d'**interroger régulièrement les salariés ou les agents publics** sur leurs ressentis en matière de discrimination au travail sur la base du volontariat et de l'anonymat est plébiscité par 80% des agents des fonctions publiques et 76% des salariés du privé ;
- le fait de **sanctionner les entreprises ou les administrations et services publics qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité** est souligné par 78% des agents des fonctions publiques et 75% des salariés du privé.

L'obligation de rendre public le résultat des actions en faveur de l'égalité,

notamment à travers le bilan social, est en baisse chez les salariés du privé. Sont toujours jugés comme efficaces : la possibilité pour un salarié de disposer d'une procédure d'alerte reste stable (autour de 70%) et le recours obligatoire au CV anonyme (58% dans le privé, 64% dans les fonctions publiques).

Par ailleurs, pour lutter contre les discriminations liées à l'origine, **62% des agents des fonctions publiques et 58% des salariés du privé se disent favorables aux enquêtes anonymes sur les parcours professionnels selon l'origine des salariés**.

- **Un focus sur les discriminations femmes-hommes : des quotas nécessaires pour lutter contre les préjugés et stéréotypes.**

Les salariés du privés et les agents des fonctions publiques sont majoritairement favorables à l'instauration d'un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises publiques et des sociétés cotées en bourse (64% et 63%), afin de lutter contre les préjugés et les stéréotypes sur le rôle et les capacités des femmes qui représentent, selon enquêtés, les principaux obstacles à leur évolution de carrière.

- **A compétences égales, un accès à l'emploi et un déroulement de carrière toujours perçus comme plus difficiles pour certaines catégories de salariés.**

Les personnes issues de la communauté du voyage, les personnes handicapées ou âgées de plus de 45 ans, mais aussi celles atteintes du VIH ou souffrant d'un cancer – item nouvellement introduit -, sont perçues comme les plus exposées aux discriminations dans le monde du travail.

2. Des enseignements pour l'action

Le travail de promotion de l'égalité engagé par la HALDE auprès des employeurs du secteur privé comme de la fonction publique mais également de leurs salariés et agents est à poursuivre.

Concernant les fonctions publiques, la HALDE a publié début 2009 un cadre de référence, un guide pour les recruteurs[2] et une brochure pratique[3] pour accompagner les responsables des collectivités territoriales dans la mise en place d'actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité et dans l'évaluation de leurs pratiques en matière de recrutement comme de gestion des équipes et des carrières.
Elle a également élaboré fin 2009 un guide sur les bonnes pratiques de 102 grandes collectivités[4] ainsi qu'un rapport sur les actions entreprises par les

[2] Réunis dans le document : « Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales. Comment agir pour l'égalité et prévenir les discriminations. Mode d'emploi » téléchargeable gratuitement sur le site de la HALDE, www.halde.fr, rubrique Service public.
[3] « Contre les discriminations, les bons réflexes » téléchargeable gratuitement sur le site de la HALDE.
[4] « Prévention des discriminations et promotion de l'égalité dans les ressources humaines. Que répondent les collectivités territoriales à la HALDE ? », guide téléchargeable gratuitement sur le site de la HALDE.

différents ministères pour mettre en œuvre la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique[5].
Les axes de progrès y sont également signalés. L'expérience montre en effet, comme les agents publics interrogés en témoignent à travers ce sondage, que la stricte application des règles statutaires ne suffit pas à garantir complètement la mise en œuvre effective du principe d'égalité.

S'agissant du secteur privé, la nouvelle édition du Guide *« Des pratiques pour l'égalité des chances : que répondent les entreprises à la HALDE ? »* apporte un éclairage complémentaire. En effet, au-delà des bonnes pratiques recensées, ce 4ème guide signale des points de vigilance et propose des ressources pour aller plus loin sur des thèmes essentiels tels que : les actions favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; la formation et la sensibilisation des collaborateurs ; les précautions à prendre avant de réaliser un état des lieux de l'égalité dans l'entreprise ; le recrutement des collaborateurs en situation de handicap ; ou encore les principaux constats tirés par la HALDE sur les situations de discriminations dans les grandes entreprises.

A partir de ces différents outils, la HALDE souhaite réaffirmer certaines priorités et inviter les employeurs privés et publics :

➢ *P*our prévenir et lutter contre les situations de discriminations vécues ou observées :

- Renforcer la sécurisation des procédures de gestion des ressources humaines (recrutement et gestion des carrières) et mener des actions de diagnostic et d'évaluation.
- Prendre en compte l'ensemble des critères de discriminations prohibés. En effet, si du côté des entreprises, les actions citées en priorité concernent les thèmes du handicap et de l'égalité hommes/femmes, on note que les causes de discriminations vécues et ressenties par les salariés vont bien au-delà.
- **Former en priorité à la prévention des discriminations l'ensemble des directions et du management** ainsi que les équipes en charge des ressources humaines.
- **Associer systématiquement les syndicats et les représentants du personnel** aux diagnostics, formations, à la négociation d'accords et autres actions engagées pour prévenir les discriminations, afin qu'ils soient en mesure de répondre aux fortes attentes des salariés et agents à leur égard.

➢ Pour lutter contre l'autocensure et le silence des salariés :

- **Donner la possibilité au salarié / à l'agent d'accéder à un dispositif sécurisé** pour alerter son employeur en cas de discrimination.
- **Réaliser régulièrement des enquêtes sur le ressenti des salariés** en matière de discrimination.

[5] Prochainement publié sur le site de la HALDE.

➢ Pour lutter contre les discriminations femmes / hommes :

- Accorder une **vigilance particulière aux périodes de grossesse et de maternité**, qui présentent un risque accru de discrimination pour les femmes. La HALDE a d'ailleurs publié un dépliant proposant des conseils aux salariées en état de grossesse.
- **Lutter contre les stéréotypes et préjugés sexistes sur le lieu de travail**.
- Engager des **diagnostics partagés et précis sur l'état des inégalités professionnelles et les risques contenus dans les pratiques** et procédures mises en œuvre, en s'appuyant sur les nombreux outils à disposition, en particulier le rapport de situation comparée.

L'OIT soutient ces préconisations. Elles constituent un cadre de référence essentiel en vue d'une bonne application des conventions 100 et 105 de l'OIT sur toutes les formes de discriminations. Le Baromètre alimentera le rapport global sur les discriminations qui sera discuté à la Conférence internationale du travail de 2011 et sera un élément qui permettra d'illustrer, à partir des informations livrées par les salariés, les formes concrètes de la discrimination et les modalités de leur prise en charge.

Par ailleurs le BIT recommande :

- La **mise en œuvre des conclusions intervenues à la Conférence internationale du travail de 2009** au terme d'un débat consacré à « L'égalité entre les femmes et les hommes au cœur du travail décent » ;
- Le **suivi du débat en cours sur le VIH sida et le monde du travail** qui doit aboutir en juin prochain à l'adoption d'un nouvel instrument international traitant, entre autre, des problèmes de discriminations liés à cette maladie et de la nécessité de les combattre ;
- De **mettre l'accent**, dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi **sur les publics les plus fragiles** qui sont les plus exposés aux pratiques discriminatoires.
- **D'encourager et de développer la pratique du dialogue social à tous les niveaux**, à commencer par celui de l'entreprise, afin de prévenir et de combattre toutes les formes de discriminations.